

Política de Contratación y Capacitación de Personal Local

Información del Documento

Precedencia	---
Número de Documento	
Descripción	Política de contratación y capacitación de personal local para el proyecto Cobre Panamá, para determinar prioridad de contratación y capacitación.
Palabras Clave	Contratación, Capacitación, Ley 9, Comunidades, Personal Local, Grupos Vulnerables.
Próxima Revisión	

Historial de Revisiones

No. de Revisión	Fecha	Autor	Naturaleza de Modificaciones
0.1	Feb 19,2010	W. Moran	Inicial
0.2	Dec 2 , 2010	W. Moran	Para Aprobación

Aprobaciones

Aprobación	Firma	Seguimiento de Aprobación
Director Finanzas		
Director Ambiental	[signature]	13/05/11
Director Permisos	[signature]	6/6/11
Director Seguridad	[signature]	
Director Relaciones Externas		15/05/11
Director Recursos Humanos	[signature]	26/04/11.
Director Operaciones	[signature]	8-JUNE-11
Director de Proyecto		
Presidente	[signature]	2/06/11

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN / PLANEAR 3
2. POLÍTICA / HACER 5
2.1 Diagrama de Flujo 5
2.2 Etapas del Proceso 6
2.2.1 Definición de Requerimientos de Personal 6
2.2.2 Reclutamiento de Aspirantes Locales 6
2.2.3 Evaluación de Aspirantes Locales 8
2.2.4 Establecimiento de Planes de Capacitación 10
2.2.5 Implementación de Planes de Capacitación 10
2.2.6 Evaluación de la Eficacia de la Capacitación 12
2.2.7 Asignación de Vacantes a Aspirantes Locales / Promoción de Aspirantes Locales 12
2.2.8 Contratación Formal a Personal Local 12
3. MONITOREO / VERIFICAR 13
3.1 Cumplimiento de la Política 13
3.2 Seguimiento y Medición del Proceso 14
3.2.1 Uso de Indicadores 14
3.3 Auditorías Periódicas del Proceso 15
4. ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN / ACTUAR 16
5. PLANTILLAS Y REFERENCIAS 17

1. INTRODUCCIÓN / PLANEAR

1.1. Contexto y Propósito

El proyecto Cobre Panamá, tendrá un gran impacto en la población local. Tal como ha sido confirmado durante las consultas públicas sostenidas en 2009 y durante la interacción continua con la comunidad durante 2010, una preocupación muy importante para muchas personas es el empleo. La política de empleo y capacitación de personal local ha sido elaborada para asegurar que Minera Panamá podrá sacar el máximo provecho de su fuerza laboral. En este contexto, el valor generado impacta una serie de indicadores de desempeño que incluyen costo, productividad y seguridad.

Dado que el empleo de locales es un asunto importante para la población, la política de contratación y capacitación de personal tendrá también un impacto en las comunidades que rodean al proyecto y sobre las relaciones comunitarias. La política además ejercerá impactos positivos y negativos en la demografía del área. Todas las iniciativas de MPSA y sus contratistas deben demostrar a las comunidades locales que éstas se beneficiarán tanto directa como indirectamente a lo largo de todas las fases del proyecto. Por consiguiente, esta política describe los criterios utilizados para favorecer a residentes locales durante la toma de decisiones de contratación. Este documento presenta la política de contratación y capacitación MPSA con algunos comentarios acerca de su impacto en temas sociales. Más detalles acerca de los principales temas sociales y sus medidas de mitigación están contenidas en el Plan Social del Proyecto.

Para la ejecución del proyecto, un estimado de 6000 personas serán contratadas para la construcción de la mina y de la planta de procesamiento en sitio, y un estimado de 2000 para el puerto y la central eléctrica. La sincronización exacta y las competencias requeridas para estas personas están siendo desarrolladas como parte del Estudio de Ingeniería Básica. La gran mayoría de estos colaboradores será contratada por contratistas que serán responsables por la construcción de las instalaciones. La construcción de la central eléctrica será desarrollada por un proveedor separado de ingeniería, compras y construcción. La gente requerida para la fase de construcción será contratada consistentemente de conformidad con las políticas de Minera Panamá. Después de período aproximado de construcción de 4 años, la operación será puesta en marcha y se espera contar con 1350 trabajadores con aproximadamente 350 contratistas. Más contratistas serán empleados para proyectos especiales en ciertas épocas.

La ley 9 de 1997 establece la contratación de no menos de 700 trabajadores panameños en la fase de construcción, y no menos de 300 trabajadores panameños en la fase de operación, dando preferencia a las municipalidades donde el proyecto está localizado. La misma establece también que los trabajadores extranjeros no excederán el 25 % de la fuerza laboral total, permitiéndose excepciones si es solicitado. Consecuentemente, todos los esfuerzos deberán ser realizados para no exceder el límite de 25 %, dado que el empleo a panameños es uno de los principales beneficios del proyecto.

1.2 Declaración de Política

Esta política define los lineamientos referentes a contratación y capacitación de personas locales que trabajarán en el proyecto Cobre Panamá.

1.3 Aplicabilidad

Esta política aplica para la contratación y capacitación de locales en MPSA, y será utilizada como guía por contratistas de la compañía.

Durante todas las etapas del proceso de contratación y capacitación de personal, se dará estricta prioridad a locales, entendiéndose como tales a residentes o nativos de las localidades de Villa del Carmen, Coclesito, Nazareth, Nuevo San José, San Juan de Turbe, Los Molejones, San Benito, Río Caimito, Nuevo Sinaí, Nueva Lucha, Llano Grande, San Antonio, Sabaneta, Cascajal, Ranchería, Molejón, Coclé del Norte, Miguel de la Borda, La Pintada y Penonomé.

Adicionalmente, dentro de las personas definidas como locales se considerarán a los grupos vulnerables (mujeres, indígenas, y personas con necesidades especiales).

Se establece que **única y exclusivamente** en caso de no disponibilidad de suficiente personal local, se recurrirá a otras fuentes de candidatos, de acuerdo con la política y procedimiento vigentes: *"Reclutamiento y Selección"* de MPSA, procurando siempre el cumplimiento con requisitos legales aplicables.

1.4 Inducción del proceso en las comunidades locales

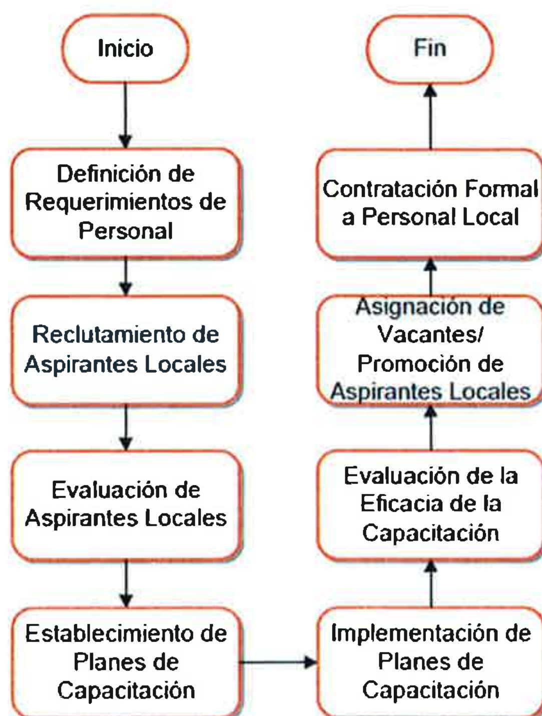
MPSA deberá realizar inducciones del proceso a las comunidades locales cada vez que lo determine pertinente para una mejor comprensión del mismo por parte de sus residentes.

1.5 Filosofía de la Política

PLANEAR	El objetivo de esta política es contar con un proceso eficaz de contratación y capacitación de personal para el proyecto Cobre Panamá, que asegure prioridad de contratación y capacitación a residentes locales. Esta política aplica para la contratación y capacitación locales en MPSA, y será utilizada como guía por contratistas de la compañía.
HACER	Las etapas básicas de este proceso son: • Definición de requerimientos de personal; • Reclutamiento de aspirantes locales; • Evaluación de aspirantes locales; • Establecimiento de planes de capacitación; • Implementación de planes de capacitación; • Evaluación de la eficacia de la capacitación; • Asignación de vacantes / Promoción de aspirantes locales; • Contratación formal a personal local.
VERIFICAR	Cumplimiento de la Política; Registro de actividades de reclutamiento, capacitación y contratación de locales; Seguimiento y medición del proceso; Auditorías periódicas del proceso.
ACTUAR	Acciones correctivas, preventivas, y de mejora del proceso; Publicación de aspectos básicos de la política: Revisión periódica de política por la Dirección de Recursos Humanos de MPSA.

2. POLÍTICA / HACER

2.1 Diagrama de Flujo



2.2 Etapas del Proceso

2.2.1 Definición de Requerimientos de Personal

El proceso inicia con la definición de requerimientos de personal, en función de las necesidades del proyecto en sus fases de construcción, operación y cierre, y de los requisitos legales de contratación de personal local. Durante la fase de construcción, los requerimientos son definidos por la dirección del proyecto y/o contratistas de la compañía. En las fases de operación y cierre, los requerimientos deben ser definidos por las distintas direcciones de MPSA.

Los requerimientos de personal deben incluir al menos:

a) Nombres de los puestos.
b) Competencias requeridas por puesto.
c) Cantidad de personal por puesto.

Deben mantenerse los registros de la definición de requerimientos de personal.

2.2.2 Reclutamiento de Aspirantes Locales

Posteriormente, se procede con el reclutamiento de personal local para cubrir las necesidades definidas según la sección 2.2.1; se inicia con la definición del número de aspirantes necesarios para determinar el esfuerzo requerido de reclutamiento.

Durante la fase de construcción del proyecto, el reclutamiento será realizado por el contratista; MPSA debe brindar a éste todo el apoyo necesario y garantizar el cumplimiento de todos los lineamientos establecidos en esta política.

Durante las fases de operación y cierre del proyecto, el reclutamiento debe ser realizado por el Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo del Departamento de Relaciones Comunitarias.

2.2.2.1 Anuncio de Vacantes

El anuncio de vacantes es realizado con el apoyo del Departamento de Relaciones Externas. Debe asegurarse que los anuncios son elaborados tomando en cuenta el nivel de escolaridad del público objetivo y aspectos culturales incluyendo idioma; la finalidad es garantizar su eficacia para recoger la mayor cantidad posible de aspirantes locales.

Una vez se cuenta con los anuncios, se lleva a cabo su difusión en las comunidades locales utilizando los métodos que apliquen, en función de las características de cada comunidad. Los métodos a utilizar pueden incluir:

a) Murales informativos en sitios concurridos por los lugareños, o estratégicamente ubicados (escuelas, abarroterías, residencias, sitios al aire libre, otros).
b) Distribución de anuncios a residentes.
c) Cualquier otro método que resulte eficaz para comunicar la apertura de vacantes a las comunidades.

Deben mantenerse los registros de la difusión de anuncios a las comunidades.

2.2.2.2 Recepción de Solicitudes de Empleo

Posterior a la difusión de anuncios, la compañía o grupo seleccionado de común acuerdo entre Minera Panamá y la empresa constructora deberá prestar asistencia a los aspirantes locales para el correcto llenado de solicitudes de empleo y entrega de documentación relacionada aplicable. Para tal fin, aplican los siguientes medios:

a) Recepción de aspirantes en oficinas definidas entre Minera Panamá y la empresa constructora para la mejor gestión de este proceso (de prioridad en Coclesito, La Pintada y Río Caimito), centro de trasbordo de Penonomé, y oficinas centrales en Ciudad de Panamá. Se deberá garantizar la equidad del proceso.

b) Recepción de aspirantes en la garita de acceso del proyecto. El interesado: deberá entregar la solicitud debidamente llenada, o en su defecto deberá dirigirse hacia la oficina de recepción de solicitudes más cercana.

c) Recepción de solicitudes traídas por colaboradores de Minera Panamá o del contratista.

d) Aplicación en sitio web de MPSA.

e) Ferias de empleo en sitios estratégicos dentro de la República de Panamá.

f) Cualquier otro medio que resulte eficaz para prestar asistencia a todo aspirante local.

Cada aspirante debe llenar una solicitud de empleo, la cual cuente al menos con la siguiente información:

a) Información personal.
b) Dirección (poblado, puntos de referencia).
c) Persona de contacto
d) Nivel de escolaridad.
e) Certificados de entrenamiento y Capacitaciones recibidas.
f) Experiencia laboral (incluyendo carta de referencia de ser posible).

Una vez el aspirante hace llegar los documentos de aplicación, se le entregará una constancia de recepción (sello en duplicado con fecha y lugar de recepción, si el aspirante acudió a los sitios programados, o confirmación electrónica, si el aspirante aplicó vía web).

2.2.2.3 Compilación de Documentos de Solicitud

Periódicamente, el personal de Recursos Humanos de MPSA debe compilar los documentos de solicitud entregados por los aspirantes.

2.2.3 Evaluación de Aspirantes Locales

Una vez realizada la convocatoria de reclutamiento, se debe realizar la evaluación de los aspirantes, por parte de proveedores certificados y aprobados según procedimiento vigente: *"Aprobación de Proveedores Externos de Capacitación de MPSA"*. Se debe dar estricta prioridad a personal local considerando a los grupos vulnerables de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

Minera Panamá definirá en conjunto con el contratista los programas de capacitación y certificación. Los aspirantes serán evaluados contra los requerimientos establecidos de manera conjunta.

2.2.3.1 Planificación de la Evaluación

Inicialmente, debe planificarse la evaluación en conjunto con el proveedor de capacitación. El proveedor debe proporcionar un plan de evaluaciones propuesto que será aprobado por MPSA previamente a su ejecución.

Una vez aprobado el plan de evaluaciones, debe convocarse oportunamente a todos los aspirantes para que asistan a las sesiones de evaluación. Los medios de convocatoria a utilizar dependen de las facilidades de comunicación, y pueden incluir entrega personal, contacto telefónico, envío por

correo electrónico, o cualquier otro que resulte eficaz para el fin previsto. Deben mantenerse los registros de convocatoria a evaluación.

2.2.3.2 Ejecución de la Evaluación

Durante las sesiones de evaluación, los aspirantes deben realizar pruebas de conocimientos y habilidades del puesto, incluyendo manejo, mantenimiento y aspectos de seguridad relacionados con herramientas aplicables, de acuerdo con requerimientos de competencias establecidos según sección 2.2.1.

Todos los aspirantes deben satisfacer los requisitos mínimos de competencia (véase sección 2.2.1), para ser considerados como elegibles para contratación. La meta será 100 % de elegibilidad, tomando en consideración que en etapas iniciales del proyecto estos niveles pueden no ser alcanzables para todas las posiciones. No obstante, el programa está diseñado para facilitar que el mayor número posible de locales puedan aspirar a convertirse en elegibles para las posiciones a ser abiertas. A medida que el proyecto evolucione y los niveles educativos de locales mejoren, los criterios mínimos podrán incrementarse.

Se tiene previsto que un número considerable de locales contratados para las operaciones de MPSA hayan participado en la etapa de construcción. De acuerdo con ello, aquéllos aspirantes que muestren las mejores cualificaciones serán seleccionados para posiciones potenciales por personal de operaciones de MPSA. Una serie de pruebas serán desarrolladas para verificar el proceso de selección inicial y para decidir entre candidatos con similares grados de competencia. Aún en estos casos, aplicará la prioridad a personal local, y consideración a grupos vulnerables, de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

En adición a la evaluación de competencias, MPSA debe realizar a cada aspirante un examen médico para verificar que no padece de enfermedades transmisibles, ni condiciones de salud que le impidan desempeñar su trabajo de forma satisfactoria. Por último, se deberán verificar los antecedentes penales del aspirante bajo las Leyes de la República de Panamá.

Deben mantenerse los registros de las evaluaciones a aspirantes locales.

2.2.3.3 Reportes de Evaluación

Finalizadas las sesiones de evaluación, el proveedor de capacitación debe entregar a MPSA un reporte que contenga al menos un listado de personas elegibles y no elegibles para contratación, deficiencias encontradas y necesidades de capacitación específicas. Para la elaboración del reporte, el proveedor debe seguir las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Capacitación y Desarrollo"* de MPSA. Para aquéllos aspirantes que resulten elegibles, se procede

de acuerdo con la sección 2.2.7, mientras que para los no elegibles se procederá de acuerdo con la sección 2.2.4.

2.2.4 Establecimiento de Planes de Capacitación

Posteriormente a la evaluación, aquéllos aspirantes no elegibles deben recibir capacitación para lograr el nivel de competencia requerido. La capacitación debe ser realizada y evaluada por proveedores que hayan sido certificados y aprobados según procedimiento vigente: *"Aprobación de Proveedores Externos de Capacitación"* de MPSA.

Inicialmente, el proveedor debe proporcionar un plan de capacitación propuesto que será aprobado por MPSA previamente a su ejecución. Para la elaboración del plan, el proveedor debe seguir las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Capacitación y Desarrollo"* de MPSA. Se debe dar estricta prioridad a personal local considerando a los grupos vulnerables, de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

2.2.5 Implementación de Planes de Capacitación

Una vez aprobado el plan de capacitación, el mismo es implementado siguiendo las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Capacitación y Desarrollo"* de MPSA. Las capacitaciones contempladas en los planes deben ser impartidas en los centros de entrenamiento establecidos en Coclesito, Penonomé, Ciudad de Panamá y otros a lo largo y ancho del país.

Deben mantenerse los registros de implementación de planes de capacitación, incluyendo al menos los de convocatoria, listas de asistencia, y de evaluación de la eficacia de capacitación.

2.2.5.1 Convocatorias de Capacitación

Las convocatorias deben ser realizadas en coordinación con los proveedores de capacitación. Los métodos a utilizar pueden incluir:

d) Murales informativos en sitios concurridos por los lugareños, o estratégicamente ubicados (escuelas, abarroterías, residencias, sitios al aire libre, otros).
e) Distribución de convocatorias a residentes.
f) Cualquier otro método que resulte eficaz para tales fines.

Deben mantenerse los registros de la realización de convocatorias de capacitación.

2.2.5.2 Tópicos de Capacitación

Durante las etapas iniciales del proyecto, la capacitación se limitará a temas sencillos tales como:

a) Alfabetización, de acuerdo con el programa que desarrolla la Dirección de Relaciones Externas con el Ministerio de Desarrollo Social.

b) Valores como responsabilidad, puntualidad y liderazgo personal, a través de los programas que desarrolla el Departamento de Recursos Humanos con instituciones de capacitación tales como COSPAE (Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional), INADEH (Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano), y los Institutos Profesionales y Técnicos (IPT).

c) Habilidades básicas relacionadas con el puesto de trabajo.

A medida que el proyecto evolucione, el alcance se ampliará al logro de las competencias directamente relacionadas con los puestos de trabajo. Al respecto, los temas incluirán:

a) Conocimientos teóricos y prácticos para desempeñar el puesto.

b) Manejo y mantenimiento de herramientas relacionadas con el puesto.

c) Aspectos de seguridad: el alcance incluirá procedimientos de bloqueo/rotulación, trabajo en alturas, trabajo en espacios confinados, seguridad de vehículos y peatones, aparejo, elevación personal, trabajo en caliente, uso de equipo de protección personal, y reporte de incidentes.

Para la etapa de operación, los tópicos de capacitación incluirán además:

a) Entrenamiento en simuladores y consolas operacionales.

b) Visitas a otras minas en operación (costos sufragados por MPSA).

c) Visitas a instalaciones de fabricantes de equipos requeridos para la operación de la mina (a ser acordada en coordinación entre MPSA y contratistas de bienes y servicios).

d) Estándares SECA.

e) Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos Universales.

f) Ética.

g) Procedimientos antes de la puesta en marcha y puesta en marcha.

2.2.6 Evaluación de la Eficacia de la Capacitación

Una vez realizada la capacitación, se debe evaluar la eficacia de la misma, siguiendo las disposiciones establecidas en el procedimiento vigente: *"Evaluación de la Eficacia de la Capacitación"* de MPSA. Los resultados de la evaluación determinarán la elegibilidad de aspirantes en orden descendente, dando estricta prioridad a personal local y considerando a grupos vulnerables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

2.2.7 Asignación de Vacantes a Aspirantes Locales / Promoción de Aspirantes Locales

Posterior a la obtención de resultados de la capacitación de acuerdo con la sección 2.2.6, se procede con la asignación de vacantes a los aspirantes elegibles, para casos de personal a contratar directamente a MPSA, y la promoción de aspirantes, para casos de contratación por contratistas de la compañía. Se debe dar estricta prioridad a personal local considerando a los grupos vulnerables, de acuerdo con requisitos legales aplicables (véanse secciones 1.1 y 1.2).

Deben mantenerse los registros de asignación de vacantes y de promoción de aspirantes locales.

2.2.8 Contratación Formal a Personal Local

Una vez asignadas y abiertas las vacantes de acuerdo con las necesidades del proyecto, MPSA debe asegurar que todo aspirante local elegible es contratado, ya sea directamente (de conformidad con la política y procedimiento vigentes: *"Reclutamiento y Selección"* de MPSA) o por el contratista (mediante políticas y procedimientos de éste). Todo nuevo colaborador de MPSA y de sus contratistas recibirá un carnet de identificación que le dará acceso a las instalaciones del sitio del proyecto.

Para posiciones que no vayan a ser cubiertas con personal que ha trabajado en la fase de construcción, un anuncio de vacante será publicado en la oficina de relaciones comunitarias de Coclesito, en el centro de trasbordo de Penonomé, en periódicos locales, en el sitio web de MPSA, y en caso necesario, en publicaciones internacionales. Posteriormente será llevado a cabo un proceso de preselección, seguido por un proceso de entrevistas múltiples, ambos coordinados por el Departamento de Recursos Humanos en colaboración con el Departamento de Contrataciones. Una vez contratado, el colaborador o contratista recibirá una inducción de varios días, la cual incluirá reglamento interno para colaboradores, entrenamiento en tópicos de seguridad, y detalles específicos del sitio del proyecto.

Toda oferta de contratación deberá realizarse mediante carta dirigida al aspirante local, con acuse de recibo, indicando su aceptación o declinación de la misma; deben mantenerse los correspondientes registros.

3.2 Seguimiento y Medición del Proceso

Como una de las medidas para dar cumplimiento a la presente política, MPSA debe realizar un seguimiento y medición del proceso que permita asegurar que todas las disposiciones establecidas se cumplen, tomar acciones para corregir o prevenir situaciones adversas en los casos en que corresponda, e identificar oportunidades de mejora. El seguimiento y medición debe ser realizado durante la ejecución del proceso, para facilitar la atención de incidencias. Adicionalmente, cada tres meses debe realizarse un análisis de tendencias que determine las acciones pertinentes.

Deben mantenerse los registros del seguimiento y medición y del análisis de tendencias del proceso.

3.2.1 Uso de Indicadores

Para monitorear eficazmente el desempeño del proceso, la compañía utiliza un sistema de indicadores que facilita la toma de decisiones de cara al logro de la mejora continua del mismo. Se definirá un objetivo para cada uno de los indicadores considerados como clave.

Específicamente, los indicadores que son utilizados son los siguientes:

Etapa del Proceso	Nombre del Indicador	Indicador Clave (S/N)	Forma de Cálculo	Periodicidad de cálculo
Reclutamiento de aspirantes locales	Cantidad de locales que aplican	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Reclutamiento de aspirantes locales	Solicitudes recibidas de locales vs número total de locales en edad laboralmente activa de acuerdo con EIA	S	Conteo simple, porcentajes	A cada ronda de aplicación
Evaluación de aspirantes locales	Cantidad de locales elegibles y no elegibles (antes de recibir capacitación)	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Implementación de planes de capacitación	Cantidad de locales capacitados	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación

Implementación de planes de capacitación	Cantidad de locales aprobados	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Implementación de planes de capacitación	Cantidad de horas de capacitación impartidas a locales	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Implementación de planes de capacitación	Locales que completan cursos versus locales que inician cursos	S	Conteo simple, porcentajes	A cada ronda de aplicación
Contratación formal a personal local	Cantidad de locales contratados	N	Conteo simple	A cada ronda de aplicación
Contratación formal a personal local	Locales que aceptan cartas de propuesta versus el total de cartas enviadas	S	Conteo simple, porcentajes	A cada ronda de aplicación
Etapas posteriores al proceso	Rotación de personal local	S	(definir forma de cálculo)	(definir periodicidad de cálculo)

3.2.1.1. Reporte de Indicadores

El Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo del Departamento de Relaciones Externas, deberá reportar periódicamente el desempeño de los indicadores clave del proceso a todas las partes interesadas (autoridades y, miembros de la comunidad), de forma tal que estén informadas del desempeño y evolución del proceso en relación con el impacto social que éste ejerce. Para ello, se utilizarán los medios que la empresa estime apropiados (por ejemplo, convocatorias, anuncios, reuniones, otros). Se deben mantener registros del reporte de indicadores.

3.3 Auditorías Periódicas del Proceso

Como otra de las medidas para dar cumplimiento a la presente política, MPSA debe realizar auditorías periódicas al proceso para determinar si el mismo se ha implementado conforme con las disposiciones establecidas, y para identificar oportunidades de mejora. Las personas que realicen la auditoría deben ser independientes del área a auditar. Debe guardarse registro del informe de auditoría interna y el plan de acciones derivado de ésta.

4. ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN / ACTUAR

MPSA deberá identificar las condiciones adversas u oportunidades de mejora del proceso, analizarlas, establecer e implementar las acciones correctivas, preventivas, o de mejora, que aseguren el restablecimiento, la preservación, o la mejora del nivel del desempeño del mismo, según corresponda. Deberá verificarse la eficacia de las acciones tomadas.

Para ello, se deberán utilizar los resultados del monitoreo del cumplimiento de la presente política (véase 3.1), y cualquier otra fuente de oportunidad de mejora.

Se deberán contemplar al menos las siguientes situaciones en las que el desempeño del proceso puede afectarse:

a) Desviaciones de las metas para indicadores clave del proceso.

b) Incumplimientos detectados en auditorías del proceso.

c) Casos en que el personal local no llena las expectativas de los contratistas: MPSA verificará con los contratistas las expectativas y cotejará contra el perfil del programa de capacitación existente. De presentarse una situación de no conformidad con el perfil, o desempeño de un trabajador local, se deberá hacer una análisis de causa raíz y se tomarán las acciones correspondientes. El Departamento de Recursos Humanos notificará a los departamentos de MPSA y/o contratistas de los hallazgos y acciones realizadas.

d) Casos en que el personal local no acepta las propuestas de trabajo: se deben considerar los resultados del seguimiento y medición del indicador clave asociado (locales que aceptan cartas de propuesta versus el total de cartas enviadas), como fuente de información para la determinación de causas, u oportunidades de mejora.

Deben mantenerse los registros de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

MPSA publicará los aspectos básicos de esta política en las oficinas de relaciones comunitarias, y en el centro de trasbordo de Penonomé.

Esta política será revisada periódicamente por el Director de Recursos Humanos de MPSA.

5. PLANTILLAS Y REFERENCIAS

- Plan Social del Proyecto Cobre Panamá.
- Ley 9 de 1997.
- Procedimiento de aprobación de proveedores externos de capacitación de MPSA.
- Procedimiento de capacitación y desarrollo de MPSA.
- Procedimiento de evaluación de la eficacia de la capacitación de MPSA.
- Política de reclutamiento y selección de MPSA.
- Procedimiento de reclutamiento y selección de MPSA.



Local Personnel Hiring and Training Policy

Document Information

Precedence	---
Document Number	
Description	Local personnel hiring and training policy in Panama Copper ("Cobre Panama") project, to determine priority for hiring and training.
Key Words	Hiring, Training, Law No. 9, Communities, Local Personnel, Vulnerable Groups.
Next Review	

Revision History

Revision No.	Date	Author	Nature of Changes
0.1	Feb 19,2010	W. Moran	Initial Draft
0.2	Dec 2 , 2010	W. Moran	For approval

Approvals

Approval	Signature	Approval Tracking
Director Finance		
Director Environment		13/05/11
Director Permitting		6/6/11
Director Security		3/5/11
Director External Relations		15/05/11
Director Human Resources		26/04/11
Director Operations		8-JUNE-11
Project Director		
President		2/06/11

CONTENTS

1. INTRODUCTION / PLAN 3
2. POLICY / DO 5
2.1 Flowchart 5
2.2 Process Steps 6
2.2.1 Personnel Requirements Definition 6
2.2.2 Recruitment of Local Candidates 6
2.2.3 Assessment of Local Candidates 8
2.2.4 Establishment of Training Plans 10
2.2.5 Implementation of Training Plans 10
2.2.6 Evaluating Training Effectiveness 12
2.2.7 Assignment of Vacancies to Local Candidates / Promotion of Local Candidates 12
2.2.8 Formal Contracting of Local Personnel 12
3. MONITORING / CHECK 13
3.1 Policy Compliance 13
3.2 Process Monitoring and Measurement 14
3.2.1 Use of Indicators 14
3.3 Periodic Audit of the Process 15
4. CORRECTIVE, PREVENTIVE AND IMPROVEMENT ACTIONS, COMMUNICATION AND REVIEW / ACT 16
5. TEMPLATES & REFERENCES 17

1. INTRODUCTION / PLAN

1.1. Context and Purpose

Panama Copper ("Cobre Panama") project will have a major impact on the local population. As it was confirmed during the public consultations held in 2009 and in continuous interaction with the community in 2010, a major concern for many people is the employment situation. An employment and training policy for the local personnel has been developed, to ensure that Minera Panama will be able to take full advantage of its workforce. In this context, the value generated, impacts a series of performance indicators that include cost, productivity and safety.

Since local employment is an important issue for the local population, the local personnel hiring and training policy will also have an impact on the communities surrounding the project and on the community relations. The policy also exerts positive and negative impacts on the demography of the area. All initiatives of MPSA and its contractors, must demonstrate to local communities that they will benefit both, directly and indirectly, throughout all the phases of the project. Therefore, this policy describes the criteria used to favor local residents during the making of the personnel hiring decisions. This document presents the MPSA policy of hiring and training, with some comments about its impact on social issues. More details about the major social issues and mitigation measures are contained in the Project Social Plan.

To implement the project, an estimated 6000 people will be hired for the construction of the mine and processing plant on the site, and an estimated 2000 for the sea port and power plant. The exact timing and skills required for these employees are being developed as part of the Basic Engineering Study. The vast majority of these employees will be hired by the contractors that will be responsible for the construction of the facilities. The construction of the power plant will be developed separately by the engineering, procurement and construction provider. The people required for the construction phase will be consistently hired in accordance with the policies of Minera Panama. After the construction period of approximately 4 years, the operation will start and is expected to have 1350 employees from about 350 contractors. More contractors will be used for special projects at certain times.

Law No. 9 of 1997 provides for the hiring of at least 700 Panamanian workers in the construction phase and at least 300 Panamanian workers in the operation phase, giving preference to the municipalities workforce where the project is located. It also stipulates that foreign workers will not exceed 25% of the total workforce, allowing exceptions if it is requested. Therefore, all efforts must be made to avoid exceeding the limit of 25%, as the employment of Panamanians is one of the main benefits of the project.

1.2 Policy Statement

This policy defines the guidelines relating to the hiring and training of local people who will work in the Panama Copper project.

1.3 Applicability

This policy applies to hiring and training local people in MPSA, and will be used as a guide for contractors of the company.

During all stages of the hiring and training process of the personnel, strict priority will be given to locals, meaning those residents or natives of the towns of Villa del Carmen, Coclesito, Nazareth, Nuevo San Jose, San Juan de Turbe, Los Molejones, San Benito, Rio Caimito, Nuevo Sinai, Nueva Lucha, Llano Grande, San Antonio, Sabaneta, Cascajal, Rancheria, Molejon, Cocle del Norte, Miguel de la Borda, La Pintada and Penonome.

Additionally, within those people defined as locals, vulnerable groups will be additionally considered (women, indigenous people and people with disabilities).

It is established that **only and exclusively** in case of unavailability of sufficient local personnel, MPSA shall resort to using other sources of candidates, in accordance with current policies and procedures: MPSA´s *"Recruitment and Selection"*, seeking always compliance with applicable legal requirements.

1.4 Process Induction in Local Communities

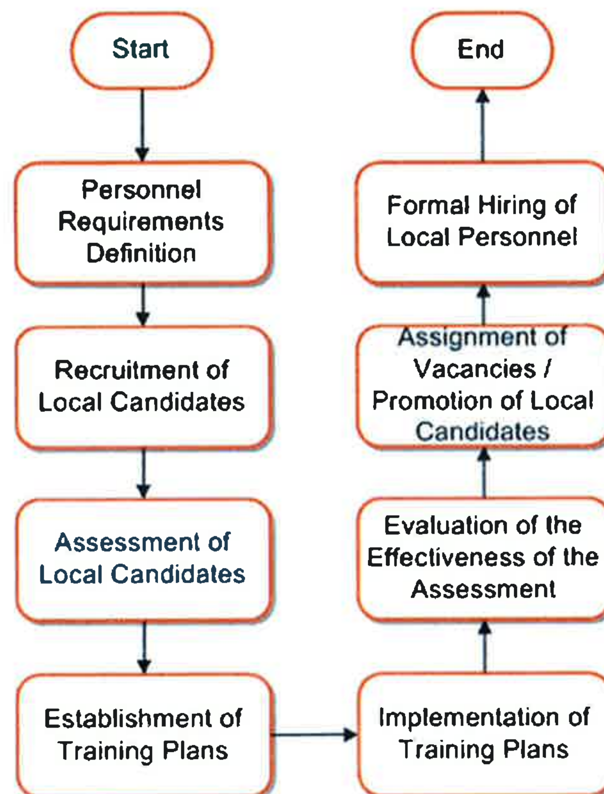
MPSA shall perform process inductions in the local communities, whenever it determines it to be relevant to a better understanding of the same, on behalf of its residents.

1.5 Policy Philosophy

PLAN	The aim of this policy is to have an effective process for hiring and training personnel for the Panama Copper project, which ensures priority of hiring and training local residents. This policy applies to the hiring and training local candidates in MPSA and will be used as a guide by the company contractors.
DO	The basic steps of this process are: • Definition of personnel requirements; • Recruitment of local candidates; • Assessment of local candidates; • Establishment of training plans; • Implementation of training plans; • Evaluating the effectiveness of the training; • Assignment of vacancies / Promotion of local candidates; • Formal hiring of local personnel.
CHECK	Policy Compliance; Record of recruiting, training and hiring activities of local candidates; Process monitoring and measurement; Periodic audits of the process.
ACT	Corrective, preventive and improvement actions of the process; Publication of basic aspects of the policy: Regular review of the policy by the MPSA Human Resources Division.

2. POLICY / DO

2.1 Flowchart



2.2 Process Steps

2.2.1 Personnel Requirements Definition

Process begins with the definition of personnel staffing requirements, depending on the needs of the project in its construction, operation and closure stages, and the legal requirements for hiring local personnel. During the construction phase, the requirements are defined by the project management and/or contractors of the company. In the operation and closure phases, such requirements must be defined by the different MPSA Departments.

Personnel requirements must include at least:

a) Jobs (Workplaces) names.
b) Competency required for each job.
c) Quantity of personnel for each job.

Records must be kept of the definition of personnel staffing requirements.

2.2.2 Recruitment of Local Candidates

Subsequently, MPSA proceeds with the recruitment of local personnel to meet the needs identified under section 2.2.1; initiated with the definition of the number of applicants needed to determine the effort required for recruitment.

During the construction phase of the project, the recruitment will be done by the contractor; MPSA must provide the contractor all necessary support and ensure compliance with all guidelines established in this policy.

During operation and closure phases of the project, recruitment must be conducted by the Human Resources Department, with support from the Community Relations Department.

2.2.2.1 Vacancy Announcement

The vacancy announcement is made with the support of the External Relations Department. It must ensure that advertisements are made taking into account the educational level of the target public and cultural aspects, including language; the purpose is to ensure its effectiveness in collecting the largest possible number of local applicants.

Once you have the advertisement announcements, its diffusion is carried out in local communities using the methods that apply, depending on the characteristics of each community. The methods used may include:

a) Information murals on sites frequented by the locals, or strategically located (schools, grocery stores, residences, outdoor sites, etc.).

b) Distribution of advertisements to residents.

c) Any other method which is effective communicating the communities the opening of job vacancies.

Records must be maintained of the diffusion of advertisements in the communities.

2.2.2.2 Receiving Job Applications

Following the diffusion of the advertisements, the company or group selected by mutual agreement between Minera Panama and the construction company must assist local applicants on the correct filling of job applications and delivery of applicable documentation. To this end, the following means apply:

a) Reception of candidates on selected offices defined between Minera Panama and the construction company, for the better management of this process (prioritizing Coclesito, La Pintada and Rio Caimito), including the transport hub in Penonome, and the Panama City MPSA headquarters. The fairness of the process must be guaranteed.

b) Reception of applicants at the project main gate. At the gate, the applicant must turn in the completed application, or failing that, it must go to the nearest application receiving office.

c) Receive applications brought by employees of Minera Panama or the contractor.

d) Application via the MPSA website.

e) Job Fairs at strategic locations within the Republic of Panama.

f) Any other means that is effective in assisting any local candidate.

Each applicant must fill out a job application, which contains at least the following information:

a) Personal information.
b) Address (town, reference landmarks).
c) Contact person.
d) Schooling level.
e) Training certificates and training received.
f) Work experience (including letter of reference if possible).

Once a candidate conveys his application documents, a receipt certificate will be issued to him (in a sealed duplicate form, dated and with the name of the place of receipt if the applicant went to the scheduled receiving sites, or via electronic confirmation if the applicant applied via web).

2.2.2.3 Compilation of Application Documents

Periodically, MPSA Human Resources staff personnel must compile the application documents submitted by the applicants.

2.2.3 Assessment of Local Candidates

Once the call for recruitment is issued, the candidates' evaluation must be performed by the certified and approved providers, according to the current procedure: MPSA´s *"External Training Provider Approval"*. Strict priority must be given to the local personnel considering the vulnerable groups in accordance with the applicable legal requirements (see sections 1.1 and 1.2).

MPSA shall define jointly with the contractor, the training and certification programs. Applicants will be evaluated in accordance with the jointly established requirements.

2.2.3.1 Evaluation Planning

Initially, the evaluation must be jointly planned with the training provider. The provider must provide a proposed assessment plan to be approved by MPSA, prior to its implementation.

Once the assessment plan is approved, all applicants must be promptly convened to attend the evaluation sessions. The media used to convey this call, depends on the ease of communication, and may include personal delivery, telephone contact, mailing address, or any other means to be effective for its intended purpose. All records of evaluation calls must be registered.

2.2.3.2 Implementation of the Assessment

During the evaluation sessions, candidates must perform knowledge and skills tests of the job position, including management, maintenance and safety issues related to the job applicable tools, in accordance with the established competency requirements established in section 2.2.1.

All applicants must meet the minimum requirements of competence (see Section 2.2.1), to be considered eligible for hiring. The goal will be 100% of eligibility, taking into consideration that in the early stages of the project, these levels may not be achievable for all positions. However, the program is designed to facilitate the greatest possible number of locals to aspire to become eligible for the positions to be opened. As the project evolves and local educational levels improve, the minimum criteria might increase.

It is anticipated that a significant number of locals hired for the MPSA operations, will have participated in the construction phase. Accordingly, those applicants showing the best qualifications will be selected for potential positions by the MPSA operations staff personnel. A series of tests will be developed to verify the initial selection process to decide between candidates with similar degrees of competency. Even in these cases, the local personnel priority and the consideration of vulnerable groups shall be applied in accordance with applicable legal requirements (see sections 1.1 and 1.2).

In addition to the competency assessment, MPSA must perform a medical examination on each candidate to verify that it does not have transmittable diseases or health conditions that prevent them to perform his job satisfactorily. Finally, the company must verify the applicant's criminal record under the Laws of the Republic of Panama.

Records must be maintained of all assessments performed on local applicants.

2.2.3.3 Evaluation Reports

Once the assessment sessions have been completed, the training provider must submit a report to MPSA containing at least a list that includes persons eligible and ineligible for employment, deficiencies found and specific training needs. To prepare the report, the provider must follow the provisions in the existing procedure: MPSA´s *"Training and Development "*. For those applicants that are eligible, proceed in accordance with Section 2.2.7, while for those not eligible; proceed in accordance with Section 2.2.4.

2.2.4 Establishment of Training Plans

After the evaluation, those candidates that are not eligible must receive training to achieve the required level of competence. Training must be conducted and evaluated by the providers that have been certified and approved under the current procedure: MPSA´s *"External Training Provider Approval"*.

Initially, the provider must provide a proposed training plan to be approved by MPSA prior to its implementation. To prepare the plan, the provider must follow the provisions in the existing procedure: MPSA´s *"Training and Development"*. Strict priority must be given to local personnel while considering vulnerable groups in accordance with the applicable legal requirements (see sections 1.1 and 1.2).

2.2.5 Implementation of Training Plans

Once the training plan is approved, it is implemented following the provisions in the existing procedure: MPSA´s *"Training and Development"*. The training referred to in the plans must be taught in training centers established in Coclesito, Penonome, Panama City and others across the country.

Training plans implementation records must be maintained, including at least the call sessions, attendance list, and evaluation of training effectiveness.

2.2.5.1 Training Calls

Call sessions must be made in coordination with the training providers. Methods used may include:

a) Information murals on sites frequented by the locals, or strategically located (schools, grocery stores, residences, outdoor sites, etc.).
b) Distribution of advertisements to residents.
c) Any other method which is effective for such purposes.

Records must be maintained of the accomplishment of subject training calls.

2.2.5.2 Training Topics

During the initial stages of the project, training will be limited to simple issues such as:

a) Literacy, according to the program developed by the External Relations Department and the Ministry of Social Development.

b) Values such as responsibility, punctuality and personal leadership, through programs developed by the Human Resources Department with local training institutions such as "COSPAE" (Private Sector Council for Educational Assistance), "INADEH" (National Institute for Professional Education and Training for the Human Development) and Professional and Technical Institutes (IPT´s).

c) Basic skills related to the job.

As the project evolves, the scope will be expanded to attain competencies directly related to the jobs. In this regard, the issues include:

a) Theoretical and practical knowledge to perform the job.

b) Management and maintenance of tools related to the job.

c) Safety aspects: the scope will include lockout/tagout procedures, work at heights, work in confined spaces, vehicle and pedestrian safety, rigging, personnel lifting, hot working, use of personal protective equipment, and incident reporting.

For the operation phase, the training topics will also include:

a) Training in simulators and operational consoles.

b) Visits to other mines in operation (costs borne by MPSA).

c) Site visits to facilities of manufacturers of equipment required for the operation of the mine (to be agreed upon, in coordination between MPSA and contractors of goods and services).

d) SECA standards.

e) Voluntary Principles on Safety and Universal Human Rights.

f) Ethics.

g) Procedures before and during start-up operations.

2.2.6 Evaluating Training Effectiveness

Once the training has been performed, the effectiveness of subject training must be assessed, following the provisions in the existing procedure, MPSA´s *" Training Effectiveness Evaluation"*. The assessment results will determine the eligibility of the applicants in descending order; giving strict priority to local personnel and consideration of the vulnerable groups (see Sections 1.1 and 1.2).

2.2.7 Assignment of Vacancies to Local Candidates / Promotion of Local Candidates

After obtaining the results of the training in accordance with section 2.2.6, proceed with the allocation of vacancies to the eligible applicants in cases of personnel directly hired by MPSA, and the promotion of candidates for recruitment cases hired by the company contractors. Strict priority must be given to local personnel and consideration of vulnerable groups, in accordance with applicable legal requirements (see sections 1.1 and 1.2).

Records of assignment of vacancies and promotion of local applicants must be kept.

2.2.8 Formal Contracting of Local Personnel

Once the vacancies are posted and assigned according to the needs of the project, MPSA must ensure that all eligible local candidates are hired, either directly (in accordance with the policies and procedures of MPSA´s *"Recruitment and Selection"*), or by the contractor (through its policies and procedures). Each new MPSA or contractor´s employee will receive an identification card that will give him access to the facilities at the project site.

For positions that will not be filled by personnel that have worked in the construction phase, a vacancy announcement will be posted on the community relations office in Coclesito, in the transport hub in Penonome, in local newspapers, on the MPSA website, and if necessary, in international publications. Afterwards, a pre-selection process will be carried out, followed by a multiple interview process, both coordinated by the Human Resources Department in collaboration with the Contracting Department. Once hired, the employee or contractor will receive an induction of several days, which includes; internal work rules/regulations for employees, training on safety topics, and specific details of the project site.

Any employment offer must be made by letter addressed directly to the local candidate, the acknowledgment of receipt indicating its acceptance or decline of the same. Corresponding records must be maintained.

2.2.8.1 Transportation, Lodging and Meals

During the construction phase of the project, given the considerable size of the workforce and the intermittent nature of the work, it is expected that a greater percentage of workers will come from other regions of Panama. This will help to avoid a substantial decrease in jobs or services in the area during the transition from the construction phase to the operational phase of the project. The personnel will settle in a camp within the mine site, with recreational facilities appropriate to their needs. Additionally, the company will provide transportation to the project site from different parts of the country, and from the transport hub in Penonome. It is expected that these conditions provide the best balance between creating the least environmental and social impact in the undeveloped area located around the project, and maintain a high concentration of local Panamanian workforce, which will distribute the revenues in a relatively large local area.

2.2.8.2 Working Schedule

Work schedules for the project will be defined together with the MPSA contractors.

3. MONITORING / CHECK

3.1 Policy Compliance

The Human Resources Department will ensure compliance with the provisions of this policy both, internally in MPSA, as with the contractors involved in the major projects.

Because of this, the following actions shall be taken:

a) Registration of recruiting, training and hiring activities of locals.

b) Monitoring and measurement of the process, using indicators.

c) Periodic audits of the process.

3.2 Process Monitoring and Measurement

As a one of the actions to be taken in order to guarantee compliance with this policy, MPSA must perform monitoring and measurements processes to ensure that all established provisions are met, and take action to correct or prevent adverse situations where appropriate, and identify opportunities for improvement. Monitoring and measurement must be performed during the execution of the process to facilitate the attention to incidents. Additionally, every three months a trend analysis must be performed to determine appropriate actions.

Monitoring and measurement records must be kept and also of the trends analysis process.

3.2.1 Use of Indicators

To effectively monitor the performance of the process, the company uses a system of indicators to facilitate decision-making towards achieving continuous improvement of the same. An objective shall be defined for each of the considered key indicators.

Specifically, the indicators that are used are the following:

Process Stage	Indicator Name	Key Indicator (Y/N)	Form of Calculation	Frequency of Calculation
Recruitment of local candidates	Number of local applying candidates	N	Simple counting	To each application round
Recruitment of local candidates	Applications received from local candidates vs. total number of working age local candidates according to the EIS	Y	Simple counting, percentages	To each application round
Assessment of local candidates	Quantity of eligible and ineligible local candidates (before receiving training)	N	Simple counting	To each application round
Implementation of training plans	Number of trained local candidates	N	Simple counting	To each application round

Implementation of training plans	Number of approved local candidates	N	Simple counting	To each application round
Implementation of training plans	Number of hours of training given to local candidates	N	Simple counting	To each application round
Implementation of training plans	Local candidates that complete courses vs. local candidates that begin courses	Y	Simple counting, percentages	To each application round
Formal hiring of local personnel	Number of hired local candidates	N	Simple counting	To each application round
Formal hiring of local personnel	Local candidates that accept proposal letters vs. total letters sent	Y	Simple counting, percentages	To each application round
Post-process stages	Local personnel turnover	Y	(define calculation method)	(define calculation periodicity)

3.2.1.1. Indicators Report

The Human Resources Department, with support from the External Relations Department, will report regularly the performance of the process key indicators to all stakeholders (authorities and community members), so they are informed of the performance and the process evolution in relation to the social impact it exerts. For this, all means that the company deems appropriate shall be used (e.g., calls, advertisements, meetings, etc.). Records must be maintained of the indicators reports.

3.3 Periodic Audit of the Process

As another action to comply with this policy, MPSA must perform periodic audits of the process to determine if the same has been implemented in accordance with the established provisions, and to identify opportunities for improvement. The persons conducting the audit must be independent of the area being audited. Records of the internal audit report must be kept and the actions plan derived from it.

4. CORRECTIVE, PREVENTIVE AND IMPROVEMENT ACTIONS, COMMUNICATION AND REVIEW / ACT

MPSA must identify adverse conditions or opportunities to improve the process, analyze them, establish and implement corrective, preventive or improvement actions to ensure the restoration, preservation, or improvement of the performance level of the same, as appropriate. It must verify the effectiveness of the actions taken.

To do this, the results of the compliance monitoring of this policy must be used (see 3.1), and any other source of opportunity for improvement.

The following situations must at least be included, where process performance may be affected:

a) Deviations from the goals for the process key indicators.

b) Non-conformities identified in process audits.

c) Cases where the local personnel do not meet the expectations of the contractors: MPSA shall verify with the contractors, their expectative and crosscheck against the profile of the existing training program. If a situation of non-conformity presents with the profile, or performance of a local worker, a root cause analysis shall be performed and appropriate action must be taken. The Human Resources Department will notify the MPSA departments and/or contractors, of the findings and actions taken.

d) Cases in which the local personnel does not accept the work proposal: the results of the monitoring and measurement of the associated key indicator, must be considered (locals that accept the proposal letters vs. the total amount of letters sent), as a source of information for determining causes, or opportunities for improvement.

All corrective, preventive and improvement actions records must be kept.

MPSA shall publish the basics of this policy in the community relations office, and in the transport hub in Penonome.

This policy will be reviewed periodically by the MPSA Human Resources Director.

5. TEMPLATES & REFERENCES

- Panama Copper Project Social Plan.
- Law No. 9 of 1997.
- MPSA external training provider approval procedure.
- MPSA training and development procedure.
- MPSA training effectiveness evaluation procedure.
- MPSA recruitment and selection policy.
- MPSA recruitment and selection procedure.